

УДК 174.4

Т. О. ПОГОРЕЛОВА, К. Д. БОБРОВА**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

В статті досліджено проблеми спорідненості бізнесу, етики та менеджменту; охарактеризовано основні риси етичних норм поведінки на українських підприємствах; проаналізовано підходи до опису систем цінностей і відповідно прийняття етично складних рішень, що можуть бути застосовані в практиці менеджменту, а саме: утилітаристський підхід, індивідуалістичний підхід, морально-правовий підхід та концепція справедливості. Наведено певні заходи щодо забезпечення етичної поведінки на підприємствах.

Ключові слова: етика бізнесу, моральність, соціальна відповідальність бізнесу, діловий етикет, система цінностей.

Т. А. ПОГОРЕЛОВА, Е. Д. БОБРОВА**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ НА УКРАИНСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

В статье исследованы проблемы родства бизнеса, этики и менеджмента; охарактеризованы основные черты этических норм поведения на украинских предприятиях; проанализированы подходы к описанию систем ценностей и соответственно принятия этически сложных решений, которые могут быть применены в практике менеджмента, а именно: утилитаристский подход, индивидуалистический подход, морально-правовой подход и концепция справедливости. Приведены определенные меры по обеспечению этического поведения на предприятиях. Для рационального построения кадрового менеджмента и взаимоотношений в организации менеджер по персоналу должен уметь разрешать этические дилеммы и выбирать наиболее эффективные и в то же время морально безупречные способы поведения. Для этого необходимо знать основные правила поведения в ситуации морального выбора, а также разбираться в тонкостях конкретных правил поведения в типичных производственных ситуациях.

Ключевые слова: этика бизнеса, нравственность, социальная ответственность бизнеса, деловой этикет, система ценностей.

Т. А. ПОГОРЕЛОВА, К. Д. БОБРОВА**ENSURING ETHICAL BEHAVIOR IN UKRAINIAN ENTERPRISES**

The article explores the problems of kinship of business, ethics and management; The main features of ethical norms of behavior at the Ukrainian enterprises are characterized; the approaches to the description of value systems and, accordingly, the adoption of ethically complex decisions that can be applied in management practice, namely: the utilitarian approach, the individualistic approach, the moral and legal approach and the concept of justice, are analyzed. Certain measures are taken to ensure ethical behavior in enterprises. Business ethics in a broad sense is a set of ethical principles and norms that should guide the activities of enterprises and their personnel in the field of management and entrepreneurship. It includes phenomena of different orders: an ethical assessment of both the internal and external policies of the enterprise as a whole; moral principles of the personnel of the enterprise, i.e. professional morale; the moral climate in the enterprise; norms of business etiquette - ritualized external standards of behavior. For the rational construction of personnel management and relationships in the organization, the HR manager should be able to resolve ethical dilemmas and choose the most effective and at the same time morally impeccable ways of behavior. To do this, you need to know the basic rules of behavior in a situation of moral choice, as well as to understand the intricacies of specific rules of conduct in typical production situations.

Keywords: ethics of business, morality, social responsibility of business, business etiquette, value system.

Вступ. Актуальність статті полягає в тому, що у своїй повсякденній роботі й діяльності люди (на будь-якому рівні) неминуче зіштовхуються з необхідністю прийняття етичних рішень. Етичні питання виникають в області управління, маркетингу, виробництва, дослідницької роботи, людського капіталу, фінансового управління, а також керівництва підприємством. Бізнес і етику не можна розглядати роздільно протягом довгого часу.

Етична відповідальна діяльність впливає не тільки на людей і зацікавлені групи, але також на інтереси й довгострокову рентабельну діяльність підприємства. Тобто, іншими словами, просто допомагає краще управляти підприємством.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Мета статті полягає в тому, щоб на основі літературних джерел проаналізувати та з'ясувати основні риси етичних норм поведінки на українських підприємствах, дослідити проблеми спорідненості бізнесу, етики та менеджменту. Об'єктом дослідження є основи та загальні риси етики бізнесу. Предметом дослідження виступають етичні норми в бізнесі, їх роль та значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Сучасне підприємство є

складовою частиною оточення, що включає багато складових (місцеві спілки, споживачі, постачальники, засоби масової інформації, робітники, акціонери), від яких залежить саме існування підприємства. Воно пов'язане не лише з досягненням економічного результату, який вимірюється передусім обсягами виготовленої продукції(послуг), рівнем прибутку підприємства. Важливе значення має й етика ділового співробітництва, виявом якої є дотримання правил і норм партнерства, конкурентної боротьби, турбота про ділову репутацію підприємства та людей, причетних до нього. Не менш значущими для підприємств, менеджерів є відповідальність перед суспільством, соціальна етика. Адже кожне підприємство використовує у своїй діяльності матеріальні, фінансові та трудові ресурси держави і тому повинно усвідомлювати свій обов'язок, нести відповідальність перед суспільством, спрямовуючи частину своїх доходів та зусиль на його благо і вдосконалення.

Факторами, що найбільше впливають на зацікавлення економістів етикою бізнесу визначають зростання боротьби за інвестиції, розвиток інформаційних технологій.

В світовій літературі питанню етичного ведення бізнесу приділяється багато уваги, зокрема його

досліджували такі відомі науковці як А. Сміт, М. Фрідмен, П. Друкер, Г. Кессем. Варто зазначити, що саме поняття етичного ведення бізнесу є результатом наукових праць, а не практичних напрацювань підприємців, як це зазвичай буває.

Зокрема Г. Кессем сформував 5 аксіом ведення бізнесу, найперша з яких стосується питання етики бізнесу. Він сказав: чистий бізнес переживе менш чистий, і чесність отримає більший дохід, ніж шахрайство. Тому жодна компанія не змогла б за допомогою шахрайства та неетичної поведінки протриматися довгий час. Однієї спритності для ведення бізнесу недостатньо.

Найпоказовішим прикладом етичних норм є, безумовно, Біблія, її заповіді. Адже саме в них сконцентровано ті основні постулати, дотримання яких визначає етичну поведінку.

Викладення основного матеріалу дослідження.

Етика є моральною категорією, що охоплює різноманітні форми діяльності підприємства, і не може бути викладена за допомогою певного переліку правил поведінки і спілкування. Етика свою закінчену форму набуває у вигляді ділового етикету, який в цілому можна охарактеризувати як основу кодексу поведінки, прийнятого у бізнес-середовищі:

- 1) етика відносин із партнерами: дотримання зобов'язань; недопущення маніпулювання інвестиціями; урахування інтересів партнерів під час розподілу прибутку;
- 2) етика взаємовідносин із конкурентами: запобігання таємних угод на ринках; використання соціально прийнятних пріоритетів і критеріїв для оцінки конкурентних стратегій; вихід із сумнівних ринків під час виникнення значних етичних проблем.

Використовуючи норми і правила ділового етикету, ми можемо прогнозувати поведінку колег і самі стаємо передбачувани, що допомагає ефективно організувати процес управління.

Причини неетичної поведінки: недостатність законодавчої та нормативно-правової бази; значний обсяг «тіньової» економіки; конкурентна боротьба, що відсуває на дальній план етичні міркування; зростаюче прагнення звітувати про рівень прибутковості за дедалі коротші періоди, тобто у кожному квартальному звіті; відсутність належного стимулювання етичної поведінки керівників; загальне зниження ролі етики в суспільстві; певний тиск на рядових працівників з боку підприємства з метою пошуку компромісів між їхніми цінностями вищого керівництва; низькі моральні якості членів суспільства.

Ефективне, результативне керування не можливо забезпечити без етики, заради успіхів самого підприємства важливо ставитися до інших з повагою, цінувати інших людей і зважати на те, що відбувається усередині й навколо підприємства. Кожна організація є частиною суспільства (суспільств) і більше великого середовища, ігнорування суспільства й середовища може привести до ситуації, при якій підприємство більше не зможе продовжувати свою діяльність. Суспільство й середовище можуть існувати й без якого-небудь конкретного підприємства, але підприємство без навколишнього його середовища й суспільства не виживе.

Етика бізнесу являє собою систему моральних принципів, яка зобов'язує відрізнити правильну поведінку від неправильної. Як видно з цього визначення, розуміння ділової етики багато в чому залежить від системи загальних і особистих цінностей менеджерів підприємств. Тому важливою є підготовка вітчизняних менеджерів, які усвідомлюють всю важливість етичного ведення бізнесу.

В Україні процес підготовки до роботи менеджерів у нових умовах іде з великими труднощами. Наші менеджери в реальних умовах намагаються діяти за стандартами бізнесової етики, яка є у світі, і, звичайно, з урахуванням вітчизняних особливостей. Поступово складається певний етичний кодекс українського бізнесу.

Більшість етичних дилем - це конфлікт між підприємством та індивідом, суспільством і підприємством. Зіштовхуючись із проблемою етичного вибору, менеджери, як правило, ґрунтуються на нормативній точці зору, тобто визначених нормах і цінностях, відповідно до яких і приймаються рішення. У нормативній етиці виділяють кілька підходів до опису систем цінностей і відповідно прийняття етично складних рішень, що можуть бути застосовані в практиці менеджменту:

1. Утилітаристський підхід. Основні принципи розробленого в XIX ст. філософами Ієремією Бентамом і Джоном Стюартом Міллем утилітаристського підходу говорять, що відповідна нормам моралі поведінка приносить найбільшу користь найбільшому числу людей. Індивід, що приймає рішення, повинен розглянути вплив кожного його варіанта на всі зацікавлені сторони і вибрати варіант, що приносить задоволення найбільшій кількості людей. По суті, мова йде про пошук оптимального рішення завдання. Оскільки повні розрахунки можуть виявитися досить складними, допускається спрощення умов.

Наприклад, при розрахунку витрат і результатів у грошовому вираженні може використовуватися простий економічний критерій. Крім того, ухвалюючи рішення, правомірно розглядати тільки положення сторін, що безпосередньо торкаються його рішення. Утилітарна етика виправдовує також введення в компанії заборон на вживання алкогольних напоїв і паління на робочому місці, а в деяких випадках і після закінчення роботи, тому що така поведінка негативно впливає на колектив організації.

2. Індивідуалістичний підхід. Індивідуалістичний підхід припускає, що морально прийнятними є дії людини, що йдуть їй на користь у довгостроковій перспективі. Головною рушійною силою вважається самоконтроль, а всі зовнішні сили, що його обмежують, повинні зупинятися. Кожна людина вибирає для себе найбільш вигідне в довгостроковій перспективі рішення, на основі чого і судить про якість своїх рішень. До припустимого відносяться дії, що у порівнянні з іншими альтернативами приносять більше добра, ніж зла. Якщо кожна людина в суспільстві керується цим принципом, в остаточному підсумку виходить найбільше можливе добро, тому що, переслідуючи винятково власні інтереси, люди вчаться догоджати один одному. Якщо індивід, що прагне до досягнення негайних позитивних результатів, йде на неправду й обман, вони всього лише викликають аналогічні відповідні дії. Таким чином, індивідуалізм

зводиться до поведінки, вигідної іншим людям, тобто дії людини починають відповідати бажаним для суспільства нормам. Одна з особливостей цього підходу в тому, що він допускає (якщо такі необхідні) дії індивіда, спрямовані на придбання особистих короткострокових вигод, які взагалі ж не відповідні суспільним нормам. Саме тому, що індивідуалізм легко інтерпретувати як прагнення до винятково особистих цілей, він не користується особливою популярністю в сучасних високоорганізованих співтовариствах, орієнтованих на групові цілі. Даний підхід найбільшою мірою наближається до області вільного вибору.

3. Морально-правовий підхід. Морально-правовий підхід стверджує, що людина споконвіку наділена фундаментальними правами і свободами, що не можуть бути порушені чи обмежені рішеннями інших людей. Це значить, що етично коректним є рішення, що найкращим чином захищає права людей, яких воно торкається. У процесі ухвалення рішення можуть бути враховані наступні моральні права:

— право на свободу згоди. Вплив на іншу людину припустимий тільки в тому випадку, якщо він вільно дає дозвіл на нього;

— право на приватне життя. Поза роботою людина може робити те, що їй хочеться, і має право контролювати всю інформацію, що стосується її особистого життя;

— право на свободу совісті. Людина вільна утриматися від виконання будь-якого наказу, що суперечить її моральним чи релігійним нормам;

— право на свободу слова. Людина може обґрунтовано критикувати етичність і юридичну обґрунтованість дій інших людей;

— право на належну поведінку. У людини є право бути неупереджено вислуханою і право на чесне поводження з нею;

— право на життя і безпеку. Людина має право на захист життя, здоров'я і безпеки.

Передбачається, що етично коректне рішення не повинно порушувати ці фундаментальні права людини. Таким чином, рішення про прослуховування розмов працівників порушує їх право на особисте життя. Право на свободу слова виправдає дії інформаторів, що повідомляють керівництву організації чи державним органам про незаконні чи недоречні дії співробітників.

4. Концепція справедливості. Концепція справедливості стверджує, що етично коректне рішення повинно ґрунтуватися на принципах рівності, чесності й неупередженості. З погляду менеджерів існують три типи справедливості. Розподільна справедливість вимагає, щоб ставлення менеджера до підлеглих ґрунтувалося на об'єктивних критеріях. Таким чином, якщо рішення відноситься до подібних один одному індивідів, воно повинне в однаковій мірі поширюватися і на того, і на іншого. Отже, якщо чоловік і жінка виконують те саме робоче завдання, вони одержують приблизно рівну зарплату. Однак якщо між співробітниками існують значні розходження (наприклад, у плані навичок роботи чи відповідальності), відношення менеджменту до них змінюється відповідно до рівня кваліфікації чи почуття відповідальності, що вони проявляють. Але ставлення

менеджера до підлеглих повинно бути чітко пов'язане з цілями і завданнями організації, а не з іншими джерелами.

Процедурна справедливість вимагає чесного адміністрування діями підлеглих. Правила повинні бути чіткими, зрозумілими, постійно і неупереджено впроваджуватися в життя.

Компенсаційна справедливість зобов'язує відповідальну сторону відшкодувати людям заподіяний збиток. Більше того, люди не повинні нести відповідальність за події, що знаходяться поза сферою їх контролю.

Концепція справедливості найбільш близька до мислення, на якому базується сфера законодавчої системи, тому що ґрунтується на дії правил і розпоряджень. Дана теорія не вимагає складних розрахунків, як в утилітарному підході, і не служить особистим інтересам, що можливо в підході індивідуалістичному. Вона вимагає, щоб менеджери визначали для себе характеристики-атрибути, відповідно до яких і оцінюються дії працівників. Наприклад, могли б ви запропонувати своє рішення проблеми компенсації представникам національних меншостей збитку від дискримінації в минулому? Концепція справедливості підтримує спроби виправлення помилок минулого, так само як і в чесній грі, і в рамках встановлених правил. Відповідно до неї, підставою для різної оплати праці чи просування по службі можуть виступати причини, пов'язані винятково з виконуваними робочими завданнями. Більшість правил і законів, що регулюють управління людськими ресурсами, ґрунтується на концепції справедливості.

Сучасний менеджмент пропонує певні заходи щодо забезпечення етичної поведінки:

1) впровадження етичних норм, які відображають систему загальних цінностей, суспільних уподобань і правил етики працівників в організації. Наприклад, етичними нормативами забороняються хабарі, подарунки, порушення законів, незаконні виплати політичним організаціям, необґрунтовані вимоги, розкриття секретів фірми, використання забороненої інформації;

2) створення комітетів з етики, основне завдання яких - оцінювати повсякденну практику з позицій етики та етичної поведінки. На невеликих підприємствах цю функцію може виконувати спеціаліст з етики бізнесу (наприклад, адвокат з етики);

3) проведення соціальних ревізій, покликаних оцінювати вплив соціальних факторів на організацію;

4) організація навчання етичній поведінці керівників та підлеглих;

5) постійне інформування працівників про випадки високо-етичної поведінки через пресу, радіо, телебачення тощо;

6) проведення нарад, конференцій, симпозіумів з проблем етичної поведінки.

Стосовно бізнесу етика визначає такі моральні критерії і параметри відносин між виробниками і споживачами, службовцями і керуючими компаніями, самими компаніями і державою, які утворюють систему взаємних обов'язків індивідів.

Висновки. Етика бізнесу, як відомо, є дуже молодою спеціальністю, і досі дуже багато людей схильні до скептичного бачення наслідків поєднання теорії (чи

тим більше практики) бізнесу з етикою як галуззю філософії. Проте, останнім часом цілий ряд факторів призводить до все зростаючого зацікавлення бізнесменів етичними питаннями.

Становлення етичних норм має починатися з конкретної організації, фірми. Світовим діловим суспільством накопичено певний досвід у цій справі. Все частіше фірми, організації запроваджують кодекси поведінки або корпоративні кодекси, іншими словами правила, якими керуються окремі організації, фірми.

Як свідчать результати соціологічних досліджень, для встановлення етичних принципів на українських підприємствах необхідно наступне:

- розумна податкова політика;
- чітке та стабільне правове регулювання економіки;
- ліквідація організованої злочинності, корупції;
- політична стабільність;
- професійність підприємств;
- рівні умови для всіх для ведення бізнесу;
- формування у суспільстві позитивного іміджу підприємства;
- формування корпоративної етики підприємств;
- навчання етичним основам бізнесу.

Без дотримання етичних норм вся інфраструктура бізнесу, яка в багатьох випадках будується на основі неформальних угод, неформальних контрактів, довіри партнерів один до одного, буде порушеною. Тому ступінь довіри партнерів до етичних стандартів, один до одного відіграє суттєву роль у бізнесі. Опитування менеджерів великих компаній показали, що більшість з них поділяє точку зору, що здорова етика є запорукою успішного бізнесу.

Список літератури

1. Невелєв О.М. Етика та етикет у зовнішньоекономічній діяльності: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К: Центр навчальної літератури, 2011. – 168с.
2. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження. – К. - 2009. - 48 с. // www.un.org.ua/ua
3. Управління персоналом та економіка праці: навчальний посібник / За ред. М.І. Погорєлова, П.Г. Перерви, С.М. Погорєлова, О.П. Косенко – Х.: «Щедра садиба плюс», 2015. – 521 с.
4. Статінова Н.П. Етика бізнесу: навчальний посібник - К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2003. - 280 с.
5. Стоян Т.А. Діловий етикет: моральні цінності і культура поведінки бізнесмена : навчальний посібник. – К: Центр навчальної літератури, 2004. – 231 с.

6. Погорєлова Т. О. Моральне та матеріальне стимулювання праці на сучасному етапі ринкових відносин / Т.О. Погорєлова, В.А. Юрченко // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2015. – № 26 (1135). – С. 96-102.
7. Погорєлова Т. О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства / Т.О. Погорєлова // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Збірник наукових праць. Серія: Технічний прогрес та ефективність виробництва. - Х.: НТУ «ХПІ». - 2016. - № 27(1199). - С.17-21.
8. Малец Л. Корпоративна етика: практичні рекомендації для лідера //Персонал. - 2001. - № 2. - С. 72-73.
9. Сасенко Г. Моральні стандарти на підприємстві //Стандартизація. Сертифікація. Якість. - 2005. - № 6. - С. 19-23.
10. Палеха Ю. Ділова етика: навчальний посібник/ Ю.Палеха // Європейський ун-т фінансів, інформ. систем, менеджменту і бізнесу, 2000. - 179 с.

References (transliterated)

1. Neveljev O.M. Etyka ta etyket u zovnišn'oeekonomičnij dijāl'nosti: navč. posib. dlja stud. vyšč. navč. zakl. – K: Centr navčal'noji literatury, 2011. – 168p.
2. Social'na vidpovidal'nist' biznesu: rozuminnja ta vprovadžennja. – K. - 2009. - 48 p. // www.un.org.ua/ua
3. Upravlinnja personalom ta ekonomika praci: navčal'nyj posibnyk / Za red. M.I. Pohorjelova, P.H. Perervy, S.M. Pohorjelova, O.P. Kosenko – X.: «Ščedra sadyba plus», 2015. – 521 p.
4. Statynova N.P. Etyka biznesu: navčal'nyj posibnyk - K. : Kyjiv. nac. torh.-ekon. un-t, 2003. - 280 p.
5. Stojan T.A. Dilovyj etyket: moral'ni cinnosti i kul'tura povedinky biznesmena : navčal'nyj posibnyk. – K: Centr navčal'noji literatury, 2004. – 231 p.
6. Pogoryelova T. O. Moraľne ta material'ne sty'mulyuvannya praci na suchasnomu etapi ry'nkovy'x vidnosy'n / T.O. Pogoryelova, V.A. Yurchenko // Visnyk Nacional'nogo texnichnogo universy'tetu «Xarkivs'kyj politechny'j insty'tut» : zb. nauk. pr. Temat. vy'p. : Texnichnyj progres i efekty'vnist' vy'robny'ctva. – Xarkiv : NTU «XPI». – 2015. – no 26 (1135). – pp. 96-102.
7. Pogoryelova T. O. Analiz faktoriv, jaki vplyvajut' na efektyvnist' praci personalu pidpryjemstva / T.O. Pogoryelova // Visnyk Nacional'noho texnichnogo universy'tetu «XPI». Zbimyk naukovy'x prac'. Serija: Texnichnyj prohres ta efektyvnist' vyrobnyctva. - X.: NTU «XPI». - 2016. - no 27(1199). - P.17-21.
8. Malec L. Korporatyvnaja etyka: praktyčeskye rekomendacyi dlja lydera //Personal. - 2001. - no 2. - P. 72-73.
9. Sajenko H. Moraľni standarty na pidpryjemstvi //Standartyzacija. Sertyfikacija. Jakist'. - 2005. - no 6. - P. 19-23.
10. Palexa Ju. Dilova etyka: navčal'nyj posibnyk/ Ju.Palexa // Jevropejs'kyj un-t finansiv, inform. system, menedžm. i biznesu. - K.: Vyd-vo Jevropejs'koho un-tu finans., inform. system, menedžmentu i biznesu, 2000. - 179 p.

Надійшла (received) 26.10.2018

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Погорєлова Тетяна Олексіївна(Погорєлова Татьяна Алексеевна, Pohorielova Tetiana) – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри організації виробництва і управління персоналом; м. Харків, Україна; (050) 401 12 01; ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8246-7135>; e-mail T_Pogorelova@ukr.net

Боброва Катерина Дмитрівна(Боброва Екатерина Дмитриевна, Bobrova Kateryna) – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», магістр кафедри організації виробництва і управління персоналом; м. Харків, Україна; (066) 005 04 49; e-mail "Катюша Боброва" <katyuша_bobrova@mail.ua>